

## Betriebe als Gatekeeper

*Bettina Kohlrausch*

**Zusammenfassung:** Die Opportunitätsstrukturen des beruflichen Ausbildungssystems sind für gering qualifizierte Jugendliche vorwiegend durch das duale System strukturiert, in dem Betriebe als „Gatekeeper“ eine zentrale Rolle spielen. Auf Grundlage der Analyse des Datensatzes zur Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern (AQB)“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxiserfahrung (VBoP)“ untersucht der vorliegende Artikel, wie betriebliche Rekrutierungsprozesse strukturiert sind. Dabei wird untersucht, welche Faktoren einerseits die Einschätzung der Ausbildungseignung und andererseits den Übergang in eine berufliche Ausbildung beeinflussen. Es wurde deutlich, dass Fachnoten sowie Charakteristika wie Migrationshintergrund oder Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf beide Aspekte haben. Einen großen Einfluss hat hingegen der Bildungshintergrund des Elternhauses.

### **Abstract: Firms as Gatekeepers**

In Germany, the opportunities of low skilled young people are predominantly structured by the dual apprenticeship system. Consequently, firms as gatekeepers play a central role. Drawing on information from the ‘Increase Completion Rates – Improve Career Prospects’, or ‘Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern’ (AQB), and ‘Deeper Career Orientation and Work Experience’, or ‘Vertiefte Berufsorientierung und Praxiserfahrung’ (VBoP), databases, this article analyses how workplace recruitment processes are structured. The factors that influence, firstly, firms’ assessment of young people’s aptitude for training and, secondly, the transition to training are analysed. It is shown that marks in Maths and German as well as socio-economic characteristics, such as sex or migrant background, influence both aspects. In contrast, the educational background of the family of the low skilled youngsters has a significant influence.